

2024 Geschäftsbericht

Bericht der Geschäftsleitung;
genehmigt vom Vorstand an die Delegiertenversammlung 2025



Impressum

Herausgeberin:
Syna – die Gewerkschaft
Zentralsekretariat
Römerstrasse 7 / PF 1668, 4601 Olten
044 279 71 71
info@syna.ch, syna.ch
Redaktion, Übersetzung,
Layout: Kommunikation Syna
1. Auflage April 2025

Vorwort

Liebe Syna-Mitglieder

Das Jahr 2024 war in vielerlei Hinsicht herausfordernd – gleichzeitig aber auch geprägt von eindrucksvollen Erfolgen. In einem dynamischen und oft von Unsicherheiten begleiteten Arbeitsumfeld hat Syna einmal mehr bewiesen, wie wichtig Solidarität und kollektives Handeln sind.

Die Rechte der Arbeitnehmenden stehen für uns im Zentrum. Wir haben uns konsequent für faire Arbeitsbedingungen eingesetzt, neue Gesamtarbeitsverträge verhandelt und bestehende verbessert. Dabei geht oft vergessen, dass wir damit nicht nur die Interessen unserer Mitglieder vertreten, sondern auch eine wichtige gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen – als starke, verlässliche Stimme der Arbeitnehmenden. Dieses Engagement zeigt sich auch in unserem Einsatz für Weiterbildung und Arbeitsplatzsicherheit. Beides ist entscheidend, um den Wandel in der Arbeitswelt im Sinne der Beschäftigten zu gestalten.

Besonders erfreulich: Bei zwei grossen politischen Vorlagen – die 13. AHV-Rente und dem BVG-Referendum – konnten wir klare Erfolge erzielen. Diese Abstimmungen haben gezeigt, wie stark wir sind, wenn wir gemeinsam handeln. Der Einsatz für soziale Gerechtigkeit bleibt das Fundament unserer Arbeit.

Die enge Zusammenarbeit mit Ihnen, unseren Mitgliedern, hat uns auch in diesem Jahr getragen. Ihr Vertrauen und Ihre Beteiligung sind das Rückgrat unserer Bewegung. Nur gemeinsam können wir für faire Löhne, gute Arbeitsbedingungen und eine sichere Zukunft kämpfen – und genau das werden wir auch 2025 tun.

Johann Tscherrig

Vorsitzender der Geschäftsleitung

Ein zentrales Anliegen des Vorstandes war der Aufbau und die Weiterentwicklung der internen Strukturen. Dabei haben wir nicht nur die Kommunikation zwischen den verschiedenen Gremien und den Mitgliedern verbessert, sondern auch neue Arbeitsgruppen und Netzwerke ins Leben gerufen. Ziel ist es, die Syna agiler und flexibler zu gestalten, um schneller auf die Bedürfnisse der Mitglieder reagieren zu können.

Im vergangenen Jahr haben wir uns auch verstärkt in der öffentlichen Wahrnehmung positioniert. Durch zahlreiche gewerkschaftliche Auftritte, Veranstaltungen und Initiativen haben wir sowohl unsere Syna-Mitglieder motiviert als auch die politische und gesellschaftliche Relevanz unserer Anliegen verdeutlicht.

Der Blick nach vorne ist entscheidend für den Fortbestand unserer Syna. In den kommenden Jahren werden wir uns verstärkt auf die Themen der Zukunft konzentrieren: Arbeitsmarktveränderungen durch Automatisierung und Digitalisierung, der Kampf gegen prekäre Arbeitsverhältnisse sowie die Förderung von Gleichstellung und Vielfalt in der Arbeitswelt. Wir wollen eine Gewerkschaft sein, die nicht nur für die Arbeitskräfte der Gegenwart kämpft, sondern auch für die Generationen von morgen.

Gemeinsam mit unseren engagierten Mitgliedern werden wir die Syna als starke Stimme der Arbeitnehmenden weiter ausbauen und die Arbeitswelt von morgen aktiv mitgestalten. Ich freue mich auf die kommenden Herausforderungen und bin zuversichtlich, dass wir gemeinsam eine gerechtere Arbeitswelt schaffen können.

Yvonne Feri
Präsidentin





Ein Teil des laustarken Syna-Blocks
an der diesjährigen Lohn-Demo in
Bern

Gewerkschaftspolitik

Angriffe auf die Sozialpartnerschaft – unsere Kämpfe

Im Bereich der Gewerkschaftspolitik standen nebst den wiederkehrenden Aufgaben wie GAV- und Lohnverhandlungen vor allem die Angriffe auf die Sozialpartnerschaft und auf die Arbeitsbedingungen in der Schweiz im Fokus. Einige dieser Herausforderungen werden uns auch in den nächsten Jahren begleiten. Zudem haben wir an Arbeitsgruppen des Secos zu den «Bilateralen III» mitgewirkt und konnten gemeinsam mit den Sozialpartnern ein Massnahmenpaket für den Erhalt des Lohnschutzes erarbeiten.

Lohnrunde 2024

In den Lohnverhandlungen 2024 konnten Gewerkschaften und Personalverbände in zwei Dritteln der Fälle generelle Lohnerhöhungen durchsetzen. Angesichts der anhaltenden Inflation und der höheren Krankenkassenprämien ist dies ein wichtiger Schritt, um die Kaufkraft der Arbeitnehmenden zu stabilisieren. Trotz dieser positiven Ergebnisse bleibt in etwa einem Drittel der Verhandlungen ein Kaufkraftverlust bestehen, da die Lohnerhöhungen nicht mit der Inflation und den gestiegenen Lebenshaltungskosten Schritt halten konnten.

In verschiedenen Branchen hat sich die finanzielle Lage vieler Arbeitnehmenden seit 2020 stark verschlechtert. Dies betrifft hauptsächlich Arbeitnehmende aus Branchen, welche keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen und bei denen folglich die Gewerkschaften keine Löhne aushandeln können.

Obwohl sich die GAV-gestützten Branchen insgesamt positiv entwickeln, gibt es deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen. In Branchen mit einem niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad – also einem geringen Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern

– bleiben die Löhne oft hinter den Erwartungen zurück. Beispiele dafür sind der Detailhandel, das Gesundheitswesen und das Gastgewerbe. Die Folge: Im Detailhandel fehlt weiterhin ein flächendeckender GAV, während im Gastgewerbe die Verhandlungen für einen neuen GAV seit Jahren stagnieren. Besonders prekär ist die Lage im Gesundheitswesen. Hier treffen schwache gewerkschaftliche Strukturen auf eine tiefgreifende strukturelle Krise, was zu einer besonders schlechten Lohnentwicklung führt.

Dies zeigt erneut deutlich, dass auch bei rasch steigenden Lebenshaltungskosten wie in den letzten Jahren eine starke gewerkschaftliche Vertretung und gute Gesamtarbeitsverträge den besten Schutz bieten für die Kaufkraft der Arbeitnehmenden.

Angriff auf die Rückerstattungspraxis

Der Schweizerische Baumeisterverband stellte die bisherige Praxis der Rückerstattung von Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträgen infrage – ein Angriff auf die Sozialpartnerschaft. Mitglieder von Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden erhalten in der Regel bis zu 80 % dieser Beiträge zurück, da sie bereits über ihre Mitgliedschaft zur Finanzierung des GAV beitragen und nicht doppelt zahlen sollen.

Die Branchenverantwortlichen im Bauhauptgewerbe waren stark mit diesem Thema beschäftigt – und werden es auch 2025 bleiben, insbesondere im Zusammenhang mit den Neuverhandlungen des LMV.

Parlamentarische Initiativen

2024 wurden mehrere parlamentarische Initiativen lanciert, welche die Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmenden in der Schweiz verschlechtern würden.

Eine Zürcher Standesinitiative (23.325) fordert, die Anzahl bewilligungsfreier Sonntagsverkäufe von 4 auf mindestens 12 zu erhöhen. Syna lehnt das entschieden ab und engagiert sich in der Sonntagsallianz für den Schutz der Verkaufsangestellten und der Sonntagsruhe.

Die Initiative Burkart (16.484) will die Arbeitszeitregelungen im Homeoffice bzw. in der Telearbeit weiter flexibilisieren. Konkret soll die tägliche Zeitspanne, innerhalb der gearbeitet werden darf, von 14 auf 17 Stunden verlängert werden. Zudem sollen gelegentliche Arbeitseinsätze aus Eigeninitiative an Sonntagen erlaubt und die Mindestruhezeit von elf auf neun Stunden reduziert werden. Syna hat sich über die Vernehmlassungsantwort von Travail.Suisse klar gegen diese einseitige Flexibilisierung zugunsten der Arbeitnehmenden positioniert und wird sich auch weiterhin dafür einsetzen.

Die Motion Ettlin (20.4738) fordert, dass GAV-Regelungen zu Mindestlohn, 13. Monatslohn und Ferienanspruch Vorrang vor strengeren kantonalen Bestimmungen haben sollen. Damit würde in Zukunft der tiefere Mindestlohn aus einem AVE-GAV gelten – auch in Kantonen mit höheren gesetzlichen Mindestlöhnen. Syna lehnt dies klar ab und setzt sich weiterhin dafür ein, dass demokratisch beschlossene kantonale Mindestlöhne nicht ausgehebelt werden.

Allgemeinverbindlichkeit unter Druck: Vorstoss Burgherr

Die Hürden für die Allgemeinverbindlichkeit von GAVs sind hoch: Die geltenden Quoren stammen aus den 1950er-Jahren und verlangen, dass 50 % der Arbeitnehmenden gewerkschaftlich organisiert sind – heute kaum mehr realistisch. Der Vorstoss Burgherr fordert, dass Ausnahmen nur noch bei 40 % Repräsentation erlaubt sein sollen. Dies würde viele GAVs gefährden. Syna betonte an einer WAK N-Anhörung die Bedeutung der AVE GAVs für den Lohnschutz. Auch in den Verhandlungen zu den «Bilateralen III» war das Thema zentral. Die Sozialpartner einigten sich

auf die Notwendigkeit einer Lösung, festgehalten im Common Understanding.

Der Kampf für die Stahlindustrie

2024 war ein bewegtes Jahr für die Industriepolitik – geprägt von Massenentlassungen und der Schliessung traditionsreicher Produktionsbetriebe. Unternehmen wie Vetropack, die Metallbau-firma Neuweiler AG, die Geschenkpapier-Herstellerin Stewo, die Weberei Russikon oder Schoeller Textil haben ihre Schliessung angekündigt oder bereits umgesetzt.

Einen wichtigen Erfolg gab es jedoch in der Stahlindustrie: Im Dezember hat das Parlament Unterstützungsmassnahmen für die Schweizer Stahlwerke beschlossen. Dieser Entscheid war nur dank dem entschlossenen Einsatz der Beschäftigten von Stahl Gerlafingen und der Gewerkschaften möglich, die im Herbst wochenlang für ihre Arbeitsplätze kämpften.

Nora Picchi, Leiterin Gewerkschaftspolitik



Mitarbeitende von Stahl Gerlafingen
an der gemeinsamen Kundgebung
vor dem Bundeshaus

Sozialpolitik

Der Mensch im Zentrum, so lautet der Leitgedanke von Syna. In der Realität ist das oft ein frommer Wunsch. Doch 2024 wurden unsere politischen Behörden vom Volk in die Pflicht genommen.

Mehr Wertschätzung für unsere Arbeit

Im März des Jahres 2024 haben wir die Abstimmung zur 13. AHV-Rente gewonnen. Das Ergebnis zeigte unmissverständlich, dass Solidarität immer noch einen hohen Stellenwert hat. Wir arbeiten immer mehr, der Stress nimmt laufend zu und trotzdem reichen unsere Renten nicht mehr aus. Dabei ist die Rente kein Geschenk, sondern der Lohn für unsere geleistete Arbeit.

Dank Syna und ihrer Partner/-innen werden die Rentner/-innen im Dezember 2026 ihre erste 13. AHV-Rente erhalten. Im Anschluss daran haben sich die Wähler/-innen auch in der Frage des Rentenalters unserer Position angeschlossen, indem sie den Vorschlag der Jungfreisinnigen zur Erhöhung des Rentenalters auf 66 Jahre deutlich abgelehnt haben – ein zweiter Denkmäler für die bürgerliche Mehrheit.

Obwohl die Arbeitnehmenden im Parlament kaum vertreten sind, haben sie sich Gehör verschafft und daran erinnert, wie wichtig es ist, den Menschen ins Zentrum der sozialen Fragen zu stellen.

Im Herbst verbuchten die Gewerkschaften mit der Ablehnung der Reform der 2. Säule einen weiteren Erfolg.

Das Rentensystem muss überdacht werden, um Teilzeitarbeit besser zu integrieren und zu schützen. Verbesserungen sind aber auch in Zusammenhang mit der Rentenhöhe gefragt sowie mit einer solidarischen und gerechten Verteilung der Anstrengungen. Syna kämpft für gerechte und würdige Renten in der ersten und zweiten Säule.

Die Herausforderungen für die Jahre 2025 und 2026 bleiben jedoch gross: Das Arbeitsgesetz wird von allen Seiten unter Druck gesetzt – von einer Politik, die mehr darauf bedacht ist, dem li-

beralen Druck zu entsprechen, als der täglichen Realität der Arbeitnehmenden. Angriffe auf kantonale Mindestlöhne, eine zunehmende Flexibilisierung der Telearbeit oder eine ungerechte Plattformisierung der Arbeitsverhältnisse zwingen uns zur Wachsamkeit. Syna wird Kampagnen führen müssen, um gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Derselbe Einsatz ist gefragt, wenn es darum geht, die Arbeitnehmenden durch Gesamtarbeitsverträge zu schützen.

Die Interessenausschüsse von Syna: eine runde Sache!

Der Mensch im Zentrum: Bei Syna ist es die Gewerkschaftsbasis, die sich einbringt und die Gesellschaft von morgen formt. Der äusserst dynamische Migrationsausschuss hat sich 2024 verpflichtet, mehrere wichtige Projekte zu entwickeln, die 2025 und 2026 einen bedeutenden gewerkschaftlichen Mehrwert bieten und die Entwicklung von Syna unterstützen werden.

Ein weiteres Thema, das Syna beschäftigt, ist die Geschlechter- und Altersdiskriminierung: Beide werden oft durch Diskriminierung aufgrund der Herkunft verschärft. Strukturelle und politische Diskriminierung ist für Syna somit ein wichtiges Thema. Durch die Bekämpfung von Integrationshindernissen setzt sich Syna für eine gerechtere Schweiz und einen gerechteren Arbeitsmarkt ein. Einen Arbeitsmarkt, in dem alle Menschen ihren Platz finden, unabhängig von ihrer Herkunft, ihrer Geschichte oder ihrem Werdegang. Mit einer starken Migrationskommission kann Syna gezielt gegen ausgrenzende politische Vorstösse auftreten – etwa gegen die „10-Millionen-Schweiz“-Initiative, die erneut mit fremdenfeindlichen Parolen Stimmung macht. Migration ist keine Bedrohung, sondern eine Chance: für die Wirtschaft, den Arbeitsmarkt – und für die Schweiz als Ganzes.

Véronique Rebetez, Leiterin Fachstellen

55'685

Mitgliederinnen und Mitglieder zählt Syna. Sie verteilen sich auf 18 Regionen in der Deutsch- und Westschweiz. In den Regionen Unterwallis und Tessin arbeitet die Gewerkschaft eng mit den Partnerorganisationen SCIV und OCST zusammen.

238

Angestellte engagieren sich für Syna. Davon arbeiten 143 für die Gewerkschaft, 90 für die Arbeitslosenkasse und 5 für FAR.

129 Mitarbeitende sind Frauen und 109 Männer. 168 Personen arbeiten in Vollzeit, 70 in Teilzeit.

1'050'000

Arbeitnehmende in der Schweiz profitieren von sicheren Löhnen und fairen Arbeitsbedingungen – dank der Gesamtarbeitsverträge, die Syna als Sozialpartnerin in über 100 Vereinbarungen mit Branchen und Firmen ausgehandelt hat. Aktiv ist die Gewerkschaft in über 40 Branchen der Sektoren Dienstleistung, Gewerbe und Industrie.

100

regionale und branchenspezifische Sektionen und Gruppen zählen zu Syna – hier bringen sich unsere Mitglieder aktiv ein. Darüber hinaus engagieren sie sich in vier Fachkommissionen: den Interessengruppen Bewegung ü60, Migration, Gleichstellung und Jugend.

31

Standorte zählt Syna in der ganzen Schweiz. Dort stehen Mitarbeitende den Mitgliedern und FAR-Rentner/-innen mit Rat und Tat zur Seite. An 14 Standorten erhalten zudem Versicherte der Arbeitslosenkasse fachkundige Unterstützung.

Abteilungen

Arbeitslosenkasse

Im Frühling 2024 konnten wir das Ticketing im Zusammenhang mit den IT-Systemen des SECO dank JIRA professionalisieren. Seither können wir Benutzeranfragen zentral triagieren und den Status verfolgen. Insgesamt befassten wir uns intensiv mit den Hausaufgaben aus der IT-Revision des vorangegangenen Jahres.

Zum Sommer hin setzten wir erfolgreich das Bildungskonzept der Arbeitslosenkasse um. Dieses beinhaltet nebst der Einführung von neuen Mitarbeitenden auch die fachliche Weiterentwicklung des bestehenden Personals. Zudem luden wir Anfang Juli zur ersten Basisschulung in der Westschweiz Gewerkschaftsmitarbeitende ein. Selbstverständlich werden wir dieses Angebot beibehalten und auch auf die deutschsprachige Schweiz ausweiten.

Ebenfalls seit dem zweiten Halbjahr haben wir an jedem Standort eine Person, die als Standortverantwortliche ernannt wurde. Diese Massnahme dient unter anderem der intensivierten Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft und Arbeitslosenkasse. Das Ziel ist, unseren Mitgliedern und Kunden einen optimalen Service zu bieten.

Kompetenz-Center Vollzug

Ein Jahr voller Herausforderungen liegt hinter uns. Bereits zu Jahresbeginn wurden wir mit den Auseinandersetzungen im Bauhauptgewerbe konfrontiert. Die Diskussionen rund um den LMV-Vollzug, insbesondere in Bezug auf die finanzielle Abgeltung für die PBK und deren Geschäftsstellen, wurden zum Spielball der beginnenden LMV-Verhandlungen. Ein Novum, das keinesfalls Schule machen darf!

Auch die innenpolitische Einigung der Sozialpartner zur Umsetzung des Lohnschutzes im Rahmen der bilateralen Verträge mit der EU wirft im Bereich des GAV-Vollzugs viele Fragen auf.

Die PBK-Geschäftsstellen waren auch im vergangenen Jahr mit der Durchführung zahlreicher GAV-Kontrollen beschäftigt. Aufgrund des nach wie vor hohen Missbrauchspotenzials wurde die Kontrolltätigkeit bei Schweizer Firmen in einigen Branchen intensiviert. Die Anzahl der FlaM-Kontrollen ging hingegen aufgrund der risikobasierten Vorgehensweise leicht zurück.

Das Team hat die Aufträge der Paritätischen Kommissionen mit grossem Engagement und hoher Professionalität umgesetzt und damit einen weitgehend reibungslosen GAV-Vollzug sichergestellt.

Kompetenz-Center Recht

Die Kompetenz-Center Recht (KCR) haben im Jahr 2024 rund 200 arbeitsrechtliche Fälle bearbeitet und die Regionalsekretär/-innen bei unzähligen Rechtsfällen unterstützt und beraten. Dank dieser Zusammenarbeit mussten nur vereinzelte arbeitsrechtliche Fälle an externe Anwälte/-innen mandatiert werden.

Weiter wurden sieben Schulungen zu verschiedenen Rechtsthemen für die Gewerkschaftsmitarbeitenden auf Deutsch und Französisch von Mitarbeitenden der KCR durchgeführt. Dabei nahmen pro Schulung um die 20 bis 30 Personen teil. Eine weitere wichtige Aufgabe der KCR ist, die Gewerkschaftsmitarbeitenden regelmässig über Neuheiten der Rechtsprechung zu informieren und weitere Unterlagen, wie Merkblätter und Musterschreiben zur Verfügung zu stellen. Zuletzt wurde im Jahr 2024 das neue Rechtsdiensttool konzipiert, das im Laufe des Jahres 2025 fertig gestellt wird. Damit werden zukünftig detailliertere Statistiken erstellt werden und die Qualitätssicherung bei der Bearbeitung der Fälle kann besser sichergestellt werden.

FAR

Im Jahr 2024 sind bei der Auszahlungsstelle FAR Syna insgesamt 619 Gesuche für eine Überbrückungsrente oder für Härtefallersatzleistungen der Stiftung FAR eingegangen. Gleichzeitig konnten 645 neue Rentnerinnen und Rentner in die Frühpensionierung im Bauhauptgewerbe übergehen. Gesamthaft verzeichnete die Auszahlungsstelle FAR Syna 2024 somit 3136 aktive Rentnerinnen und Rentner, die sich in der Frühpensionierung befanden. Im Jahr 2024 wurden zusätzlich 11 Härtefallersatzleistungen entrichtet.

Kurzfassung Finanzbericht

Bilanz

Alle Werte in TCHF

	2024	2023
Umlaufvermögen	18'900	16'449
Anlagevermögen	60'362	59'749
Aktiven	79'262	76'198
Fremdkapital	46'474	44'166
Vereinsvermögen/Fondsvermögen	32'788	32'032
Passiven	79'262	76'198

Erfolgsrechnung

Alle Werte in TCHF

	2024	2023
Ertrag aus Mitgliederbeiträgen / Solidaritätsbeiträgen	16'879	16'327
Leistungen an Mitglieder (Aktionen, Betreuung)	- 7'045	-6'907
Ergebnis	9'834	9'429
Ertrag aus Verwaltungsentschädigungen	17'424	16'675
Aufwand: Beiträge an Organisationen	-900	-780
Ergebnis	16'524	15'895
Übriger Ertrag	107	312
Verwaltungsaufwand	-27'171	-26'798
Veränderungen Rückstellungen	-560	420
Ergebnis	-27'624	-26'066
Betriebsergebnis	-1'266	-751
Finanz-/ Liegenschaftenerfolg	2'322	2'428
Abschreibungen / Steuern / a.o. Erfolg	-299	-347
Jahresergebnis	757	1'330

Syna - die Gewerkschaft

Zentralsekretariat
Römerstrasse 7
4600 Olten

info@syna.ch
syna.ch

